La conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés

Jorge Uriarte-Landa et Benoît-Paul Hébert

Le conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs âgés est un sujet peu étudié, malgré son incidence potentielle sur la santé, la productivité et les décisions relatives à la retraite. Cet article examine la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus et se concentre sur l'insatisfaction relative à l'équilibre travail-vie personnelle, les raisons les plus communes citées en matière d'insatisfaction, et les facteurs principaux de même que les caractéristiques personnelles associées au conflit entre le travail et la vie personnelle.

Il y a une profusion d'études sur la conciliation travail-vie personnelle, mais la majeure partie de ces recherches portent sur les jeunes travailleurs avec enfants. Au Canada, la conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés a commencé à attirer l'attention, mais essentiellement sous l'angle des soins aux aînés (Pyper, 2006; Habtu et Popovic, 2006 ; Williams, 2005). Il est important de mieux comprendre cette question pour plusieurs raisons. Premièrement, les conflits relativement à l'équilibre travail-vie personnelle ont été associés à des résultats négatifs pour la santé et la productivité (Duxbury et Higgins, 2003). Deuxièmement, les recherches indiquent que la conciliation travail-vie personnelle joue un rôle important dans les décisions en matière de retraite. Aux États-Unis, le conflit entre le travail et la famille chez les personnes âgées de 52 à 54 ans a été associé à des chances plus élevées de projeter la retraite au cours des dix prochaines années (Raymo et Sweeney, 2005). Au Canada, plus de 25 % des personnes retraitées indiquent qu'elles auraient continué de travailler si elles avaient pu travailler à temps partiel ou pendant des journées de travail moins longues ou encore des semaines comportant moins de journées, alors que 6 % d'entre elles auraient continué de travailler si elles avaient pu obtenir des services ou des soins de santé appropriés (Morissette, Schellenberg et Silver, 2004).

Dans ce contexte, cet article vise à sonder la conciliation travail-vie personnelle parmi les travailleurs âgés de 55 ans et plus en utilisant les données de l'Enquête sociale générale de 2005 de Statistique Canada. La première section présente certains des facteurs pouvant contribuer au conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs âgés. La deuxième section compare certaines caractéristiques au plan sociodémographiques de même qu'au plan du ménage et du travail des travailleurs âgés à celles de leurs homologues du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans). La fréquence de l'insatisfaction relativement à la conciliation travail-vie personnelle, ainsi que les raisons les plus couramment citées quant à l'insatisfaction sont ensuite exposées. En dernier lieu, on présente les résultats d'une analyse multivariée évaluant l'incidence de divers facteurs sur la probabilité de l'insatisfaction en matière de conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés (voir *Source des données et définitions*).

Sources potentielles de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs âgés

Plusieurs études récentes ont signalé la nécessité d'étendre les recherches sur la conciliation travail-vie personnelle au-delà du contexte des familles avec enfants pour inclure les travailleurs âgés (Yeandle, 2005; Hirsch, 2003; Gardiner *et coll.*, 2007). Ces études soutiennent qu'avec l'âge, un grand nombre de travailleurs sont susceptibles de connaître des changements relativement à leur situation familiale, leur santé

Jorge Uriarte-Landa et Benoît-Paul Hébert sont au service de la Direction de la recherche sur la politique, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. On peut les joindre respectivement au 819-994-1757 et au 819-934-5730. On peut joindre l'un ou l'autre à perspective@statcan.gc.ca.

ou leurs intérêts en dehors du travail et que ceux-ci peuvent devenir des sources de tension entre leur travail et leur vie personnelle. Ces changements peuvent inclure :

- Une augmentation des responsabilités en matière de prestation de soins – Bien que la plupart des travailleurs âgés n'aient plus d'enfants à élever, nombre d'entre eux auront à jouer un nouveau rôle d'aidant auprès de parents âgés ou d'autres membres de leur famille. Certains de ces travailleurs pourront également être appelés à assumer de nouvelles responsabilités en matière de garde d'enfants après la naissance de leurs petits-enfants. Il peut être exigeant de combiner les soins et le travail sans un assouplissement du régime de travail.
- Un début d'incapacité – Les travailleurs âgés font face à un risque beaucoup plus élevé d'éprouver une incapacité que leurs homologues plus jeunes. Les contraintes associées à la gestion de l'incapacité peuvent être une source de tension relativement à l'emploi, surtout en l'absence du soutien et des mesures d'adaptation requis.
- Des changements dans les circonstances familiales – Les exigences du travail rémunéré peuvent interférer avec le rétablissement lors d'événements émotionnellement exigeants tels qu'un divorce, une séparation ou la perte d'un conjoint ou d'un parent.
- Des changements dans les préférences – Lorsque les gens vieillissent, leurs horizons et leurs priorités changent. Pour certains, poursuivre une carrière peut devenir moins important que passer du temps avec la famille, entreprendre des activités récréatives ou faire du bénévolat dans la communauté.

Caractéristiques des travailleurs âgés

La plupart des travailleurs âgés sont des hommes

En 2005, il y avait 2,3 millions de travailleurs âgés (55 ans et plus) au Canada, représentant 14 % de la totalité de la main-d'œuvre (tableau 1). Près des trois cinquièmes de ces travailleurs étaient des hommes, une plus grande proportion que chez les travailleurs du principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans). La majorité des travailleurs âgés (84 %) avaient entre 55 et 64 ans.

Comme on pouvait s'y attendre, les données de l'ESG montrent que les travailleurs âgés étaient de loin plus susceptibles d'avoir une incapacité que leurs homologues plus jeunes (38 % par rapport à 26 %)[1]. Par conséquent, pour un grand nombre de travailleurs âgés, l'adaptation au travail et à l'extérieur du travail peut être difficile sans les aides, les soutiens et les aménagements appropriés[2].

Les travailleurs âgés étaient moins instruits que leurs homologues plus jeunes. Dans l'ensemble, 54 % d'entre eux possédaient un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires, comparativement à 62 % des travailleurs du principal groupe d'âge actif. Une proportion plus élevée de travailleurs âgés que de travailleurs du principal groupe d'âge actif ont déclaré avoir un revenu personnel annuel de 100 000 dollars ou plus (11 % par rapport à 7 %), ce qui est probablement le résultat d'une plus grande ancienneté et d'une plus grande expérience de travail.

Tableau 1 Caractéristiques socio-démographiques du principal groupe d'âge actif et des travailleurs âgés

	25 à 54	55 et plus
	en milliers	
Total	**11 681**	**2 254**
	%	
Sexe		
Hommes	54,4	60,9*
Femmes	45,6	39,1*
Âge		
55 à 59 ans	...	57,2
60 à 64 ans	...	26,8
65 et plus	...	16,0
Incapacité		
Non	74,1	61,6*
Oui	25,9	38,5*
Études postsecondaires[1]		
Non	38,0	46,3*
Oui	62,0	53,8*
Revenu personnel annuel		
Moins de 30 000 $	25,6	26,5
30 000 $ à 59 999 $	45,9	41,6*
60 000 $ à 99 999 $	21,1	20,6
100 000 $ et plus	7,5	11,4*

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans
1. Grade, certificat, diplôme.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Plusieurs travailleurs âgés sont des travailleurs autonomes ou à temps partiel

Le travail autonome et le travail à temps partiel étaient très courants chez les travailleurs âgés, ce qui reflète probablement une transition consciente vers la retraite (tableau 2)[3]. Les travailleurs âgés étaient deux fois plus susceptibles que leurs homologues du principal groupe d'âge actif à travailler moins de 30 heures par semaine (20 % par rapport à 9 %). Le pourcentage relatif au travail autonome était particulièrement élevé à 31 %, comparativement à 18 % chez les travailleurs âgés de 25 à 54 ans.

Tableau 2 Caractéristiques professionnelles sélectionnées, principal groupe d'âge actif et travailleurs âgés

	25 à 54	55 et plus
	%	
Heures hebdomadaires travaillées (tous les emplois)		
Moins de 30	9,3	20,0*
30 ou plus	90,7	80,0*
Catégorie de travailleur		
Travailleur rémunéré	82,0	68,6*
Travailleur autonome	18,0	31,4*
Régimes de travail[1]		
Horaire souple	40,7	47,7*
Horaire régulier de jour	73,0	71,9
Travaille quelques heures à domicile[2]	19,0	25,0*

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans
1. Les catégories ne sont pas absolument exclusives.
2. Excluant les heures supplémentaires.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Les travailleurs âgés, peut-être en raison du taux élevé de travailleurs autonomes de leur groupe d'âge, avaient des conditions plus flexibles que leurs homologues plus jeunes pour ce qui est de choisir le moment et l'endroit pour travailler. Près de la moitié d'entre eux (48 %) ont indiqué pouvoir choisir à quel moment commencer et finir leurs journées de travail, comparativement à 41 % des travailleurs du principal groupe d'âge actif. Environ un travailleur sur quatre travaillait en général quelques heures à partir de la maison (excluant les heures supplémentaires), comparativement à un travailleur du principal groupe d'âge actif sur cinq.

Il n'y avait pas de différence visible entre les travailleurs âgés et les travailleurs plus jeunes au plan des horaires de travail. Dans l'ensemble, 72 % des travailleurs âgés avaient un horaire de jour régulier (c.-à-d. un régime de travail normal)[4] pratiquement la même proportion que chez les travailleurs du principal groupe d'âge actif.

Le profil professionnel des travailleurs âgés était également similaire à celui de leurs homologues plus jeunes (graphique A). Comme chez ces derniers, plus de la moitié des travailleurs âgés faisaient partie de trois grands groupes professionnels : ventes et services (21 %); affaires, finances et administration (21 %) et commerce, transport et machinerie (14 %). Ces groupes étaient suivis des professions relatives à la gestion (9 %) et aux sciences sociales, à l'éducation, au gouvernement et à la religion (8 %). Différence notable par rapport aux travailleurs plus jeunes, les travailleurs âgés étaient deux fois plus susceptibles de travailler dans les industries primaires (6 % par rapport à 3 %).

La plupart des travailleurs âgés ont des enfants qui ont quitté le foyer

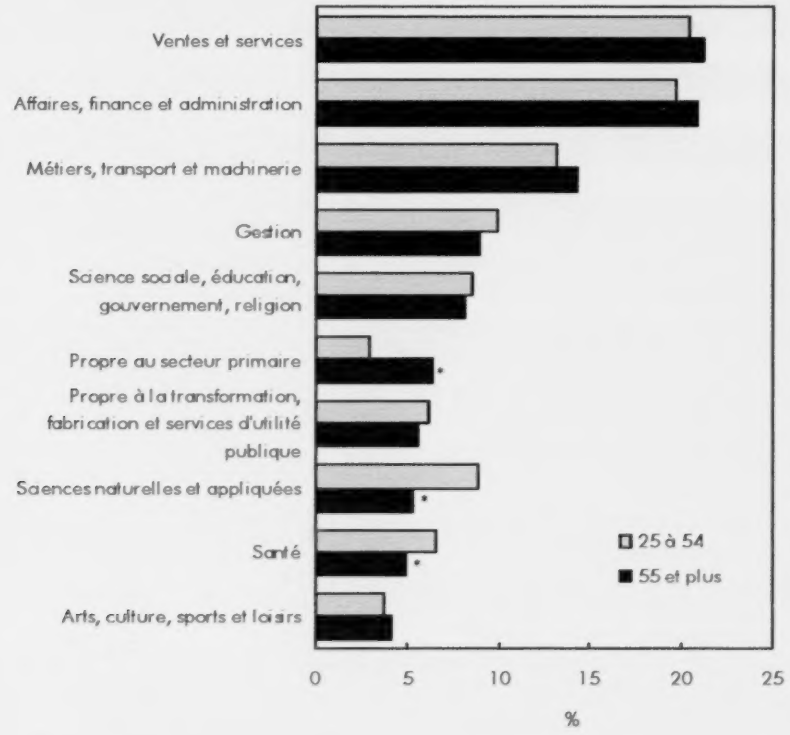
Les travailleurs âgés différaient de leurs homologues plus jeunes pour ce qui est des caractéristiques du ménage. À peine 3 % des travailleurs âgés vivaient avec des enfants de moins de 15 ans, comparativement à 40 % des travailleurs du principal groupe d'âge (tableau 3). Parallèlement, les travailleurs âgés étaient plus

Tableau 3 Caractéristiques des ménages du principal groupe d'âge actif et des travailleurs âgés

	25 à 54	55 et plus
	%	
Partenaire dans le ménage		
Non	28,4	23,0*
Oui	71,6	77,0*
Enfant(s) dans le ménage		
Non	43,7	73,8*
Plus jeune enfant âgé de 0 à 14 ans	40,4	3,3*
Plus jeune enfant âgé de 15 ans ou plus	15,9	23,0*

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Graphique A Répartition par profession du principal groupe d'âge actif et des travailleurs âgés



* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

susceptibles de vivre avec un conjoint ou un partenaire en union libre que ceux âgés de 25 à 54 ans (77 % par rapport 72 %).

Même si peu de travailleurs âgés avaient de jeunes enfants, plus du quart (26 %) ont contribué à la garde d'enfants non rémunérée, comparativement à 48 % des travailleurs du groupe principal (tableau 4). Des écarts importants ont été constatés entre ces deux groupes d'âge pour ce qui est de l'endroit et l'intensité de la garde d'enfants. Alors que les travailleurs du groupe principal fournissent le plus souvent les soins aux enfants à domicile, la garde des enfants des travailleurs âgés était effectuée principalement à l'extérieur de chez eux — ceci reflète probablement des soins donnés à des enfants qui ne sont pas les leurs (p. ex. petits-enfants). En moyenne, les travailleurs âgés qui fournissaient des soins aux enfants consacraient considérablement moins de temps à cette activité que leurs homologues plus jeunes (12 heures par rapport à 33 heures par semaine).

Un grand nombre de travailleurs âgés fournissaient des soins à des aînés; 20 % ont indiqué qu'ils s'occupaient d'une personne âgée ayant besoin d'aide, comparativement à 16 % des travailleurs âgés de 25 à 54 ans. Comme pour le groupe principal, la plupart des soins étaient offerts à l'extérieur du ménage.

Finalement, environ 5 % des travailleurs âgés ont fourni une certaine forme de soins ou d'assistance à des adultes non âgés.

Conciliation travail-vie personnelle des travailleurs âgés

Environ 14 % des travailleurs âgés sont insatisfaits de la conciliation travail-vie personnelle

Les travailleurs âgés étaient moins susceptibles d'être insatisfaits face à leur équilibre travail-vie personnelle que leurs homologues du principal groupe d'âge actif (graphique B). Dans l'ensemble, 14 % des travailleurs âgés ont déclaré être insatisfaits de l'équilibre entre leur travail et leur vie de famille, comparativement à 25 % des travailleurs de 25 à 54 ans. Cet écart de onze points de pourcentage avec les travailleurs plus jeunes était le même pour les hommes et les femmes.

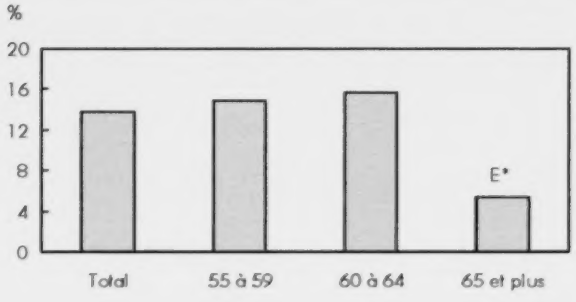
La prévalence de l'insatisfaction chute rapidement après 65 ans

La proportion des travailleurs âgés qui étaient insatisfaits face à leur équilibre travail-vie personnelle va-

Graphique B Insatisfaction concernant la conciliation travail-vie personnelle selon le sexe, le principal groupe d'âge actif et les travailleurs âgés

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans au niveau de 0,05
(*) significativement différent des hommes dans le même groupe d'âge au niveau de 0,05
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Graphique C Insatisfaction concernant la conciliation travail-vie personnelle selon l'âge, les travailleurs âgés



* significativement différent des travailleurs âgés de 55 à 59 ans au niveau de 0,05
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

riait considérablement selon l'âge (graphique C). Elle se maintenait autour de 15 à 16 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans, et chutait rapidement à 5 % chez les personnes âgées de 65 ans ou plus. On discutera de ce modèle plus loin dans le document.

Principales raisons d'insatisfaction : Trop de temps consacré au travail...

Tel qu'il est indiqué au graphique D, près de la moitié des travailleurs âgés qui étaient insatisfaits de leur équilibre travail-vie personnelle ont déclaré consacrer trop de temps au travail (45 %). C'est de loin la raison la plus souvent invoquée pour l'insatisfaction au sein de ce groupe, suivi du fait de ne pas avoir suffisamment de temps à consacrer à la famille (27 %), d'autres raisons relatives à l'emploi (21 %), et de ne pas avoir suffisamment de temps pour entreprendre d'autres activités (13 %).

Les raisons des travailleurs âgés étaient très similaires à celles des travailleurs du groupe principal pour expliquer leur insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle, à une exception près. Les travailleurs âgés étaient considérablement moins sus-

Tableau 4 Caractéristiques des prestations de soins[1] du principal groupe d'âge actif et des travailleurs âgés

	25 à 54	55 et plus
	%	
Taux de participation		
Garde d'enfants	48,3	25,6*
À l'intérieur du ménage	38,5	3,7*
À l'extérieur du ménage	20,6	22,7
Services aux aînés	15,9	20,5*
À l'intérieur du ménage	1,5	1,8 E
À l'extérieur du ménage	14,7	19,3*
Aide aux adultes non âgés	4,6	5,2
	heures	
Heures moyennes par semaine, participants		
Garde d'enfants	33,0	12,0*
À l'intérieur du ménage	36,7	23,2*
À l'extérieur du ménage	9,9	9,8
Services aux aînés	5,2	5,8
À l'intérieur du ménage	12,0	17,9 E
À l'extérieur du ménage	4,4	4,6
Aide aux adultes non âgés[2]	13,6	14,9 E

* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans
1. Peu importe le lieu, sauf indication contraire.
2. Moyenne journalière en minutes divisée par 60 (pour convertir en heures), puis multipliée par 7 (pour convertir en semaines).
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Source des données et définitions

Les données proviennent de l'**Enquête sociale générale de 2005** (ESG) sur l'emploi du temps (sur la période de 24 heures du jour de référence). L'ESG a interrogé des Canadiens âgés de 15 ans et plus dans dix provinces à propos d'une vaste gamme de questions sociales. En 2005, l'échantillon comptait de 19 600 personnes. La population cible de cette étude comprenait tous les répondants âgés de 55 ans et plus qui travaillaient au moment de l'enquête, soit un échantillon de 1 832 personnes.

La **conciliation travail-vie personnelle** est fondée sur les rapports des répondants. L'ESG de 2005 a déterminé la satisfaction face à l'équilibre travail-vie personnelle en demandant aux répondants : « Êtes-vous satisfait(e) ou insatisfait(e) de l'équilibre entre votre emploi et votre vie famille? » On a ensuite posé huit questions sur les raisons de leur insatisfaction aux répondants ayant affirmé être « insatisfaits ».

La **satisfaction relative au travail** est évaluée dans l'ESG à l'aide d'une échelle allant de 1 (l'activité déplaît beaucoup) à 5 (l'activité plaît beaucoup). Ces cotes sont regroupées en trois catégories : « insatisfait de l'emploi » (une cote de 1 ou 2), « plus ou moins satisfait » (une cote de 3) et « très satisfait » (une cote de 4 ou 5).

Les données sur les activités relatives à la **garde d'enfants** proviennent des questions de l'ESG suivantes : « La semaine dernière, combien d'heures avez-vous passées à vous occuper d'un ou de plusieurs enfants de votre ménage, sans rémunération? » et « La semaine dernière, combien d'heures avez-vous passées à vous occuper d'un ou de plusieurs enfants ne vivant pas dans votre ménage, sans rémunération? ». Les enfants sont définis comme étant âgés de 14 ans ou moins.

Les activités sur les **soins aux personnes âgées** ont été déterminées à l'aide des questions de l'ESG suivantes : « La semaine dernière, combien d'heures avez-vous passées à offrir des soins ou de l'aide à une ou plusieurs personnes âgées à votre ménage, sans rémunération? » et « La semaine dernière, combien d'heures avez-vous passées à offrir des soins ou de l'aide à une ou plusieurs personnes âgées à l'extérieur de votre ménage, sans rémunération? ». Les personnes âgées sont définies comme étant âgées de 65 ans et plus.

La variable des **soins offerts aux adultes non âgés** a été obtenue à partir des deux questions sur les soins aux aînés, ainsi que de neuf autres variables de l'ESG. Ces variables indiquaient le temps consacré à la prestation d'une aide ou d'un soutien à d'autres adultes pour ce qui est de soins personnels, de soins médicaux, de travaux ménagers, d'entretien de maison, de déplacements, de correspondance et autres soins, ainsi que le temps consacré à prendre soin d'une personne handicapée ou malade. Les répondants qui ont consacré 30 minutes ou plus au cours du jour de référence à ces activités et qui n'ont pas déclaré d'activités relatives à la prestation de soins aux aînés ont été définis comme étant des « aidants aux adultes non âgés ».

Les **personnes handicapées** sont celles ayant déclaré avoir de la difficulté à entendre, à voir, à communiquer, à marcher, à monter des escaliers, à se pencher, à apprendre ou à effectuer des activités similaires, ou encore dont la condition physique ou mentale ou un problème de santé réduit la quantité ou le genre d'activités qu'elles peuvent effectuer à domicile, au travail, à l'école ou dans d'autres circonstances (comme les loisirs ou le transport). L'ESG de 2005 ne contient pas de renseignement sur le type, la durée ou la gravité de l'incapacité.

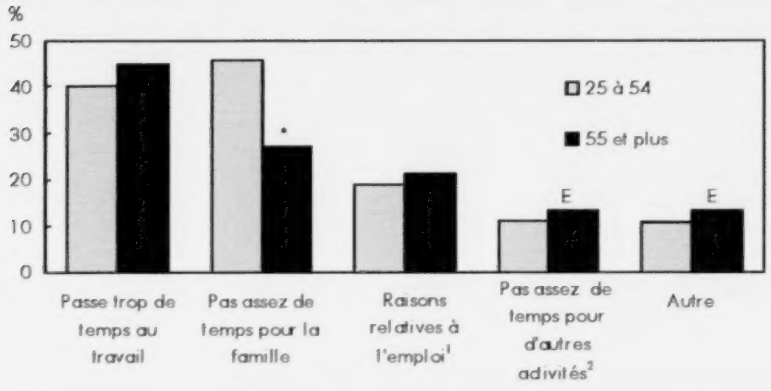
Le modèle de **régression probit** évalue la probabilité d'un événement selon une série de variables explicatives. Cette technique permet d'établir une relation entre chaque variable explicative et l'événement en question, tout en maintenant les autres variables constantes. Cet article utilise un **modèle probit avec sélection**, lequel permet d'évaluer la probabilité de l'insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle compte tenu de la sélection en emploi (selon la méthode proposée par Van de Ven et Van Pragg, 1981). Les résultats sont indiqués en fonction des effets marginaux, c'est-à-dire dans la probabilité conditionnelle d'être insatisfait face à la conciliation travail-vie personnelle associée à un changement dans une variable donnée, compte tenu de toutes les autres variables explicatives dans le modèle. Des poids de rééchantillonnage ont été utilisés pour estimer les erreurs types afin de tenir compte du plan de sondage complexe de l'ESG.

ceptibles que leurs homologues plus jeunes d'associer leur insatisfaction au fait de ne pas avoir suffisamment de temps à consacrer à la famille, la raison la plus commune chez le groupe des travailleurs plus jeunes (46 % par rapport à 27 %).

... mais la plupart des travailleurs ne seraient pas prêts à diminuer leur nombre d'heures de travail et à sacrifier une partie de leur salaire

Même si passer trop de temps au travail était de loin la source de conflit entre le travail et la vie personnelle la plus commune pour les travailleurs âgés, peu d'entre eux étaient prêts à diminuer leur nombre d'heures de travail et à sacrifier une partie de leur salaire. En effet, seulement 27 % des travailleurs citant cette source de conflit entre le travail et la vie personnelle ont indiqué préférer travailler moins d'heures pour un salaire moins élevé (à leur taux de rémunération actuel). Ainsi, pour un bon nombre de ces travailleurs, les considérations financières, et pas nécessairement le manque de souplesse de la part de l'employeur, semblaient être la principale entrave à une réduction des heures de travail[5].

Graphique D Motifs d'insatisfaction à l'égard de la conciliation travail-vie personnelle pour le principal groupe d'âge actif et les travailleurs âgés



* significativement différent des travailleurs âgés de 25 à 54 ans au niveau de 0,05
1. Excluant passer trop de temps au travail.
2. Excluant les activités reliées au travail et à la famille.
Note : Les répondants pouvaient sélectionner plus d'un motif.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Modélisation de l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle

Bien que les tabulations recoupées indiquent que le risque d'insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés varie selon l'âge, une analyse multivariée est nécessaire pour déterminer si ce constat vaut encore lorsque l'on tient compte d'autres caractéristiques pertinentes. Une question à examiner est le fait que les travailleurs âgés sont de plus en plus susceptibles de quitter leur emploi pour prendre leur retraite lorsqu'ils vieillissent. Les recherches ont démontré ce processus n'est pas aléatoire et que les gens présentant certaines caractéristiques sont plus susceptibles de quitter le marché du travail. Notamment, les travailleurs les plus susceptibles de vivre un conflit entre le travail et la vie personnelle peuvent également être plus susceptibles de prendre leur retraite, se soustrayant ainsi de l'échantillon fournissant des renseignements sur la conciliation travail-vie personnelle.

Ignorer cette autosélection pourrait entraîner des estimations biaisées (Heckman, 1979). Cette difficulté a été traitée en utilisant un modèle probit avec sélection en suivant la méthode proposée par Van de Ven et Van Pragg (1981). Cette technique fournit des estimations sur la probabilité d'insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle fondée sur une série de variables explicatives, tout en prenant en compte la sélection des personnes âgées qui n'ont plus d'emploi[6].

Le modèle probit avec sélection a été utilisé pour examiner la relation entre l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle et les caractéristiques des travailleurs âgés selon trois dimensions : les caractéristiques sociodémographiques, celles relatives aux responsabilités en matière de soins et celles relatives à l'emploi. Les résultats sont présentés en termes d'effets marginaux : le changement dans la probabilité de déclarer une insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle associée à une caractéristique donnée (tableau 5)[7].

Quand on considère la sélection en emploi, le risque de conflit entre le travail et la vie personnelle ne varie pas avec l'âge

Contrastant de façon notable avec les résultats descriptifs, l'analyse multivariée n'a pas indiqué une diminution du risque d'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle après l'âge de 65 ans. En effet, après avoir tenu compte de l'influence d'autres variables et de l'autosélection des personnes âgées qui n'ont plus d'emploi, aucune différence notable dans le risque de conflit entre le travail et la vie personnelle selon l'âge n'a été remarquée.

D'autres analyses ont révélé que le fait de rectifier la sélection a surtout eu une incidence pour l'âge. Bien que les estimations obtenues à partir du modèle probit avec sélection soient en général semblables à celles produites par un modèle probit qui ne tenait pas compte de la sélection (résultats non présentés), ce n'était pas le cas pour la variable de l'âge. Alors que le modèle sans sélection indiquait encore une diminution dans la probabilité de déclarer une insatisfaction en matière de travail et de

Tableau 5 Modèle multivarié de l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle (résultats sélectionnés)[1] des travailleurs âgés de 55 ans et plus

	Effets marginaux[2]
	Variation en points de pourcentage
Sexe (réf. hommes)	
Femme	11,0*
Âge (réf. 55 à 59)	
60 à 64	n.s.
65 et plus	n.s.
Incapacité (réf. non)	
Oui	7,1*
Conjoint(e) ou partenaire en union libre (réf. partenaire non)	
Oui, partenaire travaillant à plein temps	-8,2*
Oui, partenaire travaillant à temps partiel	-11,6*
Oui, partenaire ne travaillant pas	n.s.
Garde d'enfants (réf. garde d'enfants non)	
Moins de 4 heures par semaine	n.s.
4 heures ou plus par semaine	n.s.
Service aux aînés (réf. service aux aînés non)	
Moins de 4 heures par semaine	n.s.
4 heures ou plus par semaine	14,3*
Profession (réf. ventes, services, fabrication)	
Gestion	9,1*
Affaires, finance, administration, sciences naturelles et appliquées	n.s.
Science sociale, éducation, santé, arts	7,7*
Métiers, secteur primaire	n.s.
Heures travaillées hebdomadaires (tous les emplois) (réf. moins de 30)	
30 à 39	n.s.
40 à 49	n.s.
50 ou plus	20,4*
Satisfaction à l'égard de l'emploi (réf. insatisfait de l'emploi)	
Relativement satisfait	-27,9*
Très satisfait	-37,4*
Catégorie de travailleur (réf. travailleur rémunéré)	
Travailleur autonome	-6,1*

* significativement différent du groupe de référence (réf.) au niveau de 0,05 ou mieux
n.s. non significatif
1. On peut voir le modèle complet (sous forme de coefficient) au tableau 6.
2. Calculé aux valeurs moyennes des variables indépendantes incluses dans le modèle probit (probabilité de base égale à 13,9 %).
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

vie personnelle avec l'âge, le modèle avec sélection indiquait que l'âge était relié à la probabilité de travailler, mais non à la probabilité de déclarer une insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle.

Risque plus élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle chez les femmes...

Les recherches antérieures suggèrent que les femmes ont tendance à connaître des niveaux de conflit plus élevés face à la conciliation travail-vie personnelle que les hommes (Duxbury et Higgins, 2008). Il en est également de même chez les travailleurs âgés étant donné que les femmes étaient plus susceptibles de onze points de pourcentage que les hommes de déclarer une insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle.

L'hypothèse selon laquelle l'influence de certaines variables dans notre modèle (p. ex., les variables relatives aux fournisseurs de soins) pouvait varier selon le genre a été examinée. Toutefois, les tests pour les interactions entre les genres et ces variables n'ont pas révélé d'effets importants.

Ces résultats sont significatifs pour ce qui est de la présence de plus en plus importante des femmes parmi les travailleurs âgés. Selon les données de l'Enquête sur la population active, la représentation des femmes chez les travailleurs âgés de 55 ans et plus a augmenté de façon constante depuis plus de trois décennies[1]. Si cette tendance se poursuit dans le futur, il est probable qu'elle exerce une pression à la hausse sur la prévalence globale de l'insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés.

... chez les travailleurs handicapés...

Le fait d'avoir une incapacité a été associé à une plus grande possibilité de connaître un conflit entre le travail et la vie personnelle. En réalité, la probabilité d'être insatisfait de l'équilibre travail-vie personnelle était de plus de sept points de pourcentage plus élevée pour les travailleurs âgés ayant une incapacité que pour ceux n'ayant pas d'incapacité.

L'association entre l'incapacité et le conflit entre le travail et la vie personnelle a également été rapportée dans les études ciblant la main-d'œuvre âgée de 15 ans et plus (p. ex., Frederick et Fast, 2001)[9]. Toutefois, ce résultat revêt une importance particulière en ce qui a trait aux travailleurs âgés, étant donné la proportion appréciable de personnes de ce groupe déclarant avoir une incapacité (38 %).

... chez les fournisseurs de soins aux aînés...

On indique fréquemment que les soins aux personnes âgées sont une source importante de tension dans la littérature sur la conciliation travail-vie personnelle. Cette tension est souvent aggravée par la distance, étant donné que les personnes soignées habitent souvent dans une autre communauté que celle des soignants. Ceux qui fournissaient des soins « indirects » à distance ont tendance à éprouver de la culpabilité et un stress accrus. De plus, les fournisseurs de soins aux aînés ont dû en général ajuster leurs priorités, notamment passer moins de temps avec leur propre famille, porter moins d'attention à leur propre santé et prendre moins de vacances (Duxbury et Higgins, 2008; Duxbury et Higgins, 2005).

La conclusion voulant que les responsabilités relatives aux soins aux aînés exposent les travailleurs à un risque plus élevé d'éprouver un conflit entre le travail et la vie personnelle s'applique également aux travailleurs âgés. Les travailleurs âgés qui ont fourni quatre heures ou plus de soins aux aînés par semaine étaient de plus de 14 points de pourcentage plus susceptibles de déclarer une insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle par rapport à ceux qui n'ont pas de responsabilité relative à la prestation de soins aux aînés. Bien que peu de travailleurs âgés consacraient autant de temps aux soins aux aînés en 2005 (8 %), cette proportion est susceptible d'augmenter à l'avenir puisque la population du Canada continue de vieillir et que le nombre de personnes âgées nécessitant des soins augmente.

... chez les gestionnaires...

L'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés variait grandement selon la profession. Conformément aux résultats d'autres recherches sur la conciliation travail-vie personnelle (Skinner et Pocock, 2008), les personnes occupant un poste de gestionnaire faisaient face à un risque plus élevé de connaître un conflit entre le travail et la vie personnelle. La probabilité d'être insatisfait face à la conciliation travail-vie personnelle était de neuf points de pourcentage plus élevée pour les gestionnaires, par rapport aux travailleurs du domaine des ventes, des services et de la fabrication. Les emplois en sciences sociales, en éducation, en santé et en arts étaient aussi associés à une probabilité plus élevée d'insatisfaction[10].

... et chez ceux travaillant pendant de longues heures

La forte association positive entre le nombre d'heures travaillées et la probabilité de connaître un conflit entre le travail et la vie personnelle a depuis longtemps été établie par les études sur l'équilibre travail-vie personnelle (Kanter, 1977). Le fait de travailler pendant de longues heures limite le temps où les travailleurs sont physiquement disponibles pour leur famille ou pour d'autres activités non relatives au travail (Voydanoff, 1988). Parallèlement, les exigences professionnelles élevées peuvent s'accumuler avec le temps et gêner la capacité d'une personne à fonctionner en dehors du travail (Guerts et Demerouti, 2003).

Les travailleurs âgés ne faisaient pas exception à cette règle. Les personnes travaillant 50 heures ou plus par semaine étaient plus susceptibles de 20 points de pourcentage de déclarer une insatisfaction face à la conciliation travail-vie personnelle, comparativement à celles travaillant moins de 30 heures par semaine.

Risque moins élevé de connaître un conflit entre le travail et la vie personnelle pour les personnes ayant un conjoint qui travaille...

La présence d'un conjoint peut avoir une incidence variable sur la conciliation travail-vie personnelle. D'une part, le mariage peut augmenter les exigences externes au travail, tout en diminuant simultanément le contrôle que les personnes peuvent avoir sur leur temps. D'autre part, un conjoint peut être une source de soutien affectif et tangible dans les moments de stress, augmentant ainsi le sentiment de contrôle des individus. (Duxbury et Higgins, 2008).

Dans le cas des travailleurs âgés, le fait d'avoir un conjoint ou un partenaire en union libre diminue le risque d'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle, en particulier si ce conjoint travaille[11]. Les personnes dont le conjoint travaille étaient de 8 à 12 points de pourcentage moins susceptibles d'être insatisfaites face à leur équilibre travail-vie personnelle que celles qui n'ayant pas de conjoint[12]. En revanche, il n'existait aucune différence notable dans la probabilité d'une insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle entre les travailleurs âgés ayant un partenaire qui ne travaille pas et ceux qui n'ont pas de partenaire. Ces effets ne différaient pas significativement entre les hommes et les femmes.

... ceux qui apprécient leur travail...

Les recherches antérieures laissent entendre que le fait d'apprécier son travail peut réduire le stress relatif au temps et à la conciliation travail-famille (Frederick et Fast, 2001; Williams, 2005). Cela semblait également être le cas pour les travailleurs âgés. La probabilité d'être insatisfait par rapport à la conciliation travail-vie personnelle était de plus de 37 points de pourcentage plus faible pour les personnes qui étaient très satisfaites de leur emploi, par rapport à celles qui n'appréciaient pas ce qu'elles faisaient.

... et les travailleurs autonomes

Le travail autonome semblait également diminuer la probabilité d'une insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle chez les travailleurs âgés, en leur permettant peut-être d'obtenir un meilleur contrôle sur leur travail par rapport aux personnes rémunérées. La probabilité d'être insatisfait par rapport à la conciliation travail-vie personnelle était de six points de pourcentage moins élevée pour les travailleurs autonomes, par rapport aux travailleurs ayant un travail rémunéré.

Cela contraste avec les résultats des études ciblant la population active. Notamment, une étude récente de l'Organisation de coopération et de développement économiques sur les travailleurs européens âgés de 15 à 64 ans a révélé que le fait d'être travailleur autonome était associé à un conflit accru entre le travail et la vie de famille (OCDE, 2004). Aussi, Skinner et Pocock (2008) ont constaté que les employés rémunérés et les travailleurs autonomes en Australie étaient également satisfaits de leur conciliation travail-vie personnelle.

Tableau 6 Emploi et insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle — certains modèle probit avec sélection, personnes âgées de 55 et plus

	Équation de l'emploi	Équation de l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle
Variable dépendante	Situation d'emploi = 1 si « avec emploi » = 0 si « sans emploi »	Conciliation travail-vie personnelle = 1 si « insatisfait » = 0 si « pas insatisfait »
Variables explicatives	coefficients	
Sexe (réf. hommes)		
Femmes	-0,676*	0,464*
Âge (réf. 55 à 59)		
60 à 64	-0,262*	0,097
65 et plus	-0,717*	-0,254
Incapacité (réf. non)		
Oui	-0,227*	0,311*
Conjoint(e) ou partenaire en union libre (réf. partenaire non)		
Oui, partenaire travaillant à plein temps	0,349*	-0,360*
Oui, partenaire travaillant à temps partiel	0,547*	-0,566*
Oui, partenaire ne travaillant pas	-0,160*	-0,028
Service aux aînés (réf. service aux aînés non)		
Moins de 4 heures par semaine	0,023	0,169
4 heures ou plus par semaine	-0,114	0,530*
Éducation (réf. école secondaire ou moins)		
Étude postsecondaire partielle	0,528*	0,242
Collège, diplôme ou certificat	0,419*	0,091
Grade universitaire ou plus	0,561*	0,190
Revenu annuel des particuliers (réf. moins de 30 000 $)		
30 000 $ à 59 999 $	...	-0.266
60 000 $ à 99 999 $	...	-0.014
100 000 $ et plus	...	0,160
Profession (réf. ventes, services, fabrication)		
Gestion	...	0,412*
Affaires, finance,administration, sciences naturelles et appliquées	...	0,202
Science sociale, éducation, santé, arts	...	0,358*
Métiers, secteur primaire	...	0,268
Heures travaillées hebdomadaires (tous les emplois) (réf. moins de 30)		
30 à 39	...	0,167
40 à 49	...	0,271
50 ou plus	...	0,823*
Satisfaction à l'égard de l'emploi (réf. insatisfait de l'emploi)		
Relativement satisfait	...	-0,787*
Très satisfait	...	-1,195*
Catégorie de travailleur (réf. travailleur rémunéré)		
Travailleur autonome	...	-0,294*

Tableau 6 Emploi et insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle — certains modèle probit avec sélection, personnes âgées de 55 et plus (fin)

	Équation de l'emploi	Équation de l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle
Variable dépendante	Situation d'emploi = 1 si « avec emploi » = 0 si « sans emploi »	Conciliation travail-vie personnelle = 1 si « insatisfait » = 0 si « pas insatisfait »
Variables explicatives	coefficients	
Garde d'enfants (réf. non)		
Moins de 4 heures par semaine	0,434*	-0,180
4 heures ou plus par semaine	-0,017	-0,190
Service aux adultes non âgés (réf. non)		
Oui	-0.201	0,203
Horaire souple (réf. non)		
Oui	...	0,019
Horaire régulier de jour (réf. non)		
Oui	...	-0,139
Travaille quelques heures à domicile[1] (réf. non)		
Oui	...	-0,013
Urbain/rural (réf. régions rurales et petits villages[2])		
Grands centres urbains	0,002	0,140
Immigrant (réf. non)		
Oui	-0,076	-0,060
Pension source principale de revenu (réf. non)		
Oui	-1,568*	...
Constant	0,513*	-0,589
athrho (P > | t |)	-0,308 (0,085)	
Prob > F	0,000	

* significativement différent du groupe de référence (réf.) au niveau de 0,05 ou mieux
1. Excluant les heures supplémentaires.
2. Incluant l'Île-du-Prince-Édouard.
Source : Statistique Canada, Enquête sociale générale, 2005.

Les soins aux enfants ont peu d'impact

Les études sur la conciliation travail-vie personnelle ciblant les travailleurs plus jeunes ont révélé de façon constante un lien étroit entre la prestation de soins aux enfants et le risque de conflit entre le travail et la vie personnelle. Fait à souligner, aucune différence notable dans le risque d'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle n'a été remarquée entre les travailleurs âgés qui participaient à la prestation de soins aux enfants et ceux qui n'y participaient pas. Le niveau de responsabilité associé à ce type de soin est une explication potentielle. Comme il a été mentionné précédemment, les travailleurs âgés étaient susceptibles de fournir des soins à des enfants qui ne sont pas les leurs (p. ex. petits-enfants) et ils n'assumaient vraisemblablement pas la responsabilité principale pour ce type de soins dans la plupart des cas. Par conséquent, les travailleurs âgés pourraient avoir beaucoup plus de flexibilité que leurs homologues plus jeunes pour ce qui est de la quantité de soins aux enfants et du moment pour offrir ces soins, réduisant ainsi le risque de conflit avec les exigences de leur propre travail.

Sommaire

Dans l'ensemble, 14 % des travailleurs canadiens âgés de 55 ans et plus ont indiqué être insatisfaits par rapport à leur conciliation travail-vie personnelle en 2005. Près de la moitié des personnes insatisfaites estimaient consacrer trop de temps au travail, alors qu'un tiers d'entre elles ont indiqué n'avoir pas suffisamment de temps à consacrer à leur famille. Les considérations financières, et pas nécessairement le manque de flexibilité des employeurs, semblaient être un facteur majeur pour ne pas diminuer le nombre d'heures travaillées.

L'insatisfaction travail-vie personnelle chez ces travailleurs était associée au fait d'avoir une incapacité, de fournir des soins aux aînés, de travailler pendant de longues heures, d'occuper un poste de gestionnaire et d'être une femme. Parallèlement, le fait d'avoir un partenaire qui travaille, d'être travailleur autonome et d'apprécier son travail réduisait la probabilité d'un conflit entre le travail et la vie

personnelle. Lorsque l'on tenait compte de l'autosélection des personnes âgées n'ayant plus de travail et autres variables confusionnelles, le risque de conflit entre le travail et la vie personnelle ne variait pas avec l'âge.

La forte corrélation entre l'incapacité et l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle, associée à la prévalence élevée d'incapacité chez les travailleurs âgés (38 %), fait de l'incapacité un élément majeur du problème relatif à la conciliation travail-vie personnelle pour cette population. D'autres recherches sur les obstacles particuliers auxquels font face les travailleurs âgés souffrant d'une incapacité dans ce contexte et d'autres renseignements sur la manière dont ces obstacles varient selon la nature de leur incapacité seraient nécessaires pour expliquer cette source majeure de conflit entre le travail et la vie personnelle.

Le risque plus élevé de conflit entre le travail et la vie personnelle associé à la prestation de quatre heures ou plus de soins aux aînés par semaine est à noter. Bien que seulement 8 % des travailleurs âgés aient consacré autant de temps aux soins aux aînés en 2005, cette proportion est susceptible d'augmenter dans l'avenir, compte tenu du vieillissement de la population.

En extrapolant à partir des tendances observées, la hausse soutenue de la proportion de femmes parmi les travailleurs âgés, ajoutée à l'augmentation éventuelle dans la proportion des travailleurs fournissant des soins aux aînés pourrait accroître la prévalence du conflit entre le travail et la vie personnelle chez les travailleurs âgés au cours des prochaines années.

Perspective

Notes

1. Les taux d'incapacité dans l'ESG sont en général plus élevés que ceux dans l'Enquête sur la participation et les limitations d'activités (EPLA) en raison des différentes méthodologies de ces deux enquêtes. Notamment, l'EPLA utilise un processus à deux étapes pour identifier les personnes handicapées : les répondants doivent indiquer leurs limitations d'activités lors du recensement, et une fois de plus lors de l'EPLA (l'EPLA répète les mêmes questions filtres sur l'incapacité du recensement, en plus d'une série plus détaillée de questions de sélection sur l'incapacité). L'ESG utilise pour sa part un processus à une étape au cours duquel les répondants ne répondent qu'une seule fois à des questions sur leurs limitations d'activités. Dans le cas de l'ESG de 2005, ces questions étaient des questions filtres sur l'incapacité provenant du Recensement de 2001.

2. Certaines personnes handicapées nécessitent des aides et des appareils pour effectuer leurs tâches quotidiennes; une assistance pour effectuer leurs activités quotidiennes telles que la préparation des repas, les soins personnels, les travaux ménagers ou le paiement des factures; ainsi que des modifications au logement (p. ex., des rampes et des appareils de levage) pour entrer dans leur résidence, en sortir ou se déplacer dans celle-ci (Statistique Canada, 2003 et 2008). Certaines personnes nécessitent également des aménagements pour être capables de travailler, notamment des heures de travail réduites, des tâches modifiées ou réduites, un transport accessible, des modifications au poste de travail et des toilettes accessibles (Conseil canadien de développement social, 2005; Williams, 2006).

3. C'est interprétation avancée par Marshall et Ferrao (2007) au vu de la proportion relativement élevée de travailleurs âgés qui choisissent de conclure de tels régimes de travail. En effet, les données de l'ESG de 2005 indiquent que plus de la moitié des travailleurs à temps partiel âgés de 55 ans et plus ne désiraient pas travailler à temps plein, comparativement à seulement 20 % des travailleurs à temps partiel âgés de 25 à 54 ans.

4. Le travail par quarts a été associé à un conflit accru entre le travail et la vie personnelle dans plusieurs études (p. ex., Williams, 2008).

5. Les données de l'ESG de 2005 relative à la satisfaction financière fournissent un indice supplémentaire à ce sujet. Parmi les travailleurs âgés qui sont insatisfaits par rapport à leur conciliation travail-vie personnelle parce qu'ils consacrent trop de temps au travail, les travailleurs qui ne veulent pas diminuer le nombre d'heures de travail et leur salaire ont déclaré des niveaux moins élevés de satisfaction relativement à leurs finances que leurs homologues (une cote moyenne de 6,0 contre 7,4 sur une échelle allant de « 1 – très insatisfait » à « 10 – très satisfait »).

6. Cette méthode de correction pour la sélectivité de l'échantillon est analogue à la méthode bien connue de Heckman (1979), mais elle est conçue spécifiquement pour l'analyse par la méthode des probits.

7. Ce modèle comprend deux équations : une équation de l'emploi — qui tient compte de la probabilité d'être employé — et une équation sur l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle. Notre discussion se concentre sur les résultats principaux de l'équation sur « l'insatisfaction par rapport à la conciliation travail-vie personnelle ». Le modèle complet est présenté au tableau 6.

8. De 30 % en 1976 à 44 % en 2008.

9. À l'aide de la régression logistique, Frederick et Fast (2001) ont indiqué des chances beaucoup plus élevées d'être satisfait par rapport à la conciliation travail-vie personnelle pour les employés en bonne ou en excellente santé, par rapport à ceux dont la santé est mauvaise ou passable : 2,9 fois plus élevées chez les femmes, 2 fois plus élevées chez les hommes.

10. Il est difficile d'interpréter ce résultat parce que ces emplois, dont certains sont très différents de nature, étaient compris dans une catégorie professionnelle commune en raison de la petite taille des échantillons.

11. Dans une étude sur les travailleurs de postes ou par quarts à temps plein, Williams (2008) a également découvert des variations selon l'emploi du partenaire. Elle indique que les travailleurs de quarts à temps plein (âgés de 19 à 64 ans) étaient plus susceptibles d'être satisfaits de leur conciliation travail-vie personnelle lorsque leurs conjoints travaillaient à temps plein (71 %) que lorsque leurs conjoints travaillaient à temps partiel (57 %) ou ne faisaient pas partie de la main-d'œuvre (68 %).

12. Bien que l'effet marginal variait de 8 à 12 points si le partenaire était employé à temps plein ou à temps partiel, la différence entre ces deux groupes n'avait pas une incidence statistiquement significative.

Documents consultés

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL. 2005. *L'emploi et les personnes handicapées au Canada.* Fiche d'information du CCDS concernant les personnes handicapées, n° 18, http://www.ccsd.ca/drip/francais/recherche/dis18/dis18.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

DUXBURY, Linda, et Chris HIGGINS. 2008. *Work-Life Balance in Australia in the New Millennium: Rhetoric Versus Reality.* Australie, Beaton Consulting, 178 p., http://www.beaton.com.au/pdfs/BC_WorkLifeBal_fullReport.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

DUXBURY, Linda, et Chris HIGGINS. 2005. *Qui sont les personnes à risque? Les variables prédictives d'un haut niveau de conflit entre le travail et la vie personnelle*, rapport n° 4, Agence de santé publique du Canada, octobre, Ottawa, 140 p., http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/report4/pdf/work-travail-rpt4_f.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

DUXBURY, Linda, et Chris HIGGINS. 2003. *Le conflit entre le travail et la vie personnelle au Canada durant le nouveau millénaire : État de la question.* Rapport final, octobre, Agence de santé publique du Canada, rapport préparé par Santé Canada, Ottawa, 170 p., http://www.phac-aspc.gc.ca/publicat/work-travail/pdf/rprt_2_f.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

FREDERICK, Judith A. et Janet E. FAST. 2001. « Aimer son travail : une stratégie efficace pour équilibrer la vie professionnelle et la vie privée? », *Tendances sociales canadiennes*, n° 61, été, n° 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, p. 9 à 13, http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2001001/article/5702-fra.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

GARDINER, Jean, Mark STUART, Chris FORDE, Ian GREENWOOD, Robert MACKENZIE et Rob PERRETT. 2007. « Work–life balance and older workers: employees' perspectives on retirement transitions following redundancy », *International Journal of Human Resource Management*, vol. 18, n° 3, mars, p. 476 à 489.

GUERTS, Sabine A.E., et Evangelia DEMEROUTI. 2003. « Work/Non-work interface: A review of theories and findings », Chapitre 14 : *The Handbook of Work and Health Psychology*, deuxième étidion. Marc J. Schabracq, Jacques A. M. Winnubst, et Cary L. Copper éditeurs, Chichester, Angleterre, John Wiley and Sons, p. 279 à 312.

HABTU, Roman et Andrija POPOVIC. 2006. « Les aidants naturels. Concilier responsabilités professionnelles et personnelles », *Horizons*, Projet de recherche sur les politiques, vol. 8, n° 3, avril, p. 27 à 34, http://www.policyresearch.gc.ca/doclib/HOR_v8N3_200604_f.pdf (consulté le 16 septembre 2009).

HECKMAN, James J. 1979. « Sample selection bias as a specification error », *Econometrica*, vol. 47, n° 1, janvier, p. 153 à 161, http://www.jstor.org/stable/pdfplus/1912352.pdf (consulté le 16 septembre 2009).

HIRSCH, Donald. 2003. *Crossroads after 50. Improving choices in work and retirement.* Fondation Joseph Rowntree. 58 p., http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1859351565.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

KANTER, Rosabeth Moss. 1977. *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy.* Fondation Russell Sage, New York.

MARSHALL, Katherine et Vincent FERRAO. 2007 « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 8, nº 8, août, p. 5 à 12, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2007108-fra.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

MORISSETTE, René, Grant SCHELLENBERG et Cynthia SILVER. 2004. « Inciter les travailleurs âgés à rester au poste », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 5, nº 10, octobre, p. 16 à 22, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/11004/7366-fra.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE). 2004. *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2004*. « Évolution récente et perspectives du marché du travail : horaires de travail et équilibre entre vie professionnelle et vie privée », chapitre 1, p. 48 à 55, http://www.oecd.org/dataoecd/8/23/34846954.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

PYPER, Wendy. 2006. « Concilier la carrière et les soins », *L'emploi et le revenu en perspective*, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, nº 11, novembre, p. 5 à 16, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/75-001-x2006111-fra.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

RAYMO, James M., et Megan M. SWEENEY. 2005. « *Work-Family Conflict and Retirement Preferences* », California Center for Population Research, série de documents de travail en ligne, CCPR-035-05, 30 p., http://www.ccpr.ucla.edu/ccprwpseries/ccpr_035_05.pdf (consulté le 6 octobre 2009).

SKINNER, Natalie et Barbara POCOCK. 2008. *Work, Life and Workplace Culture: The Australian Work and Life Index 2008*, Centre for Work and Life, Hawke Research Institute for Sustainable Societies, University of South Australia, 67 p., http://www.unisa.edu.au/hawkeinstitute/cwl/documents/awali08.pdf (consulté le 7 octobre 2009).

STATISTIQUE CANADA. 2008. *Enquête sur la participation et les limitations d'activité, 2006 : Profil des appareils et des aides spécialisées pour les personnes ayant des incapacités*, nº 89-628-XIF au catalogue de Statistique Canada, nº 005, Division de la statistique sociale et autochtone, Ottawa, 29 p., http://www.statcan.gc.ca/pub/89-628-x/89-628-x2008005-fra.pdf (accessed October 1, 2009).

STATISTIQUE CANADA. 2003. *Enquête sur la participation et les limitations d'activités, 2001. Les mesures de soutien à l'incapacité au Canada, 2001* nº 89-580-XIF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, 21 p., http://www.statcan.gc.ca/pub/89-580-x/89-580-x2003001-fra.pdf (consulté le 7 octobre 2009).

VAN DE VEN, Wynand et Bernard VAN PRAGG. 1981. « The demand for deductibles in private health insurance: A probit model with sample selection. » *Journal of Econometrics*, vol.17, nº 2, novembre, p. 229 à 252.

VOYDANOFF, Patricia. 1988. « Work-role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. » *Journal of Marriage and the Family*, vol. 50, nº 3, août, p. 749 à 761, http://www.jstor.org/stable/pdfplus/352644.pdf (consulté le 7 octobre 2009).

WILLIAMS, Cara, 2008. « L'équilibre travail-vie personnelle des travailleurs de quarts », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 9, nº 8, août, p. 5 à 18, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008108/pdf/10677-fra.pdf (consulté le 7 octobre 2009).

WILLIAMS, Cara, 2006. « L'incapacité en milieu de travail », *L'emploi et le revenu en perspective*, nº 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, vol. 7, nº 2, février, p. 18 à 27, http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10206/9096-fra.pdf (consulté le 9 octobre 2009).

WILLIAMS, Cara. 2005. « La génération sandwich », *Tendances sociales canadiennes*, no 11-008-XIF au catalogue de Statistique Canada, nº 77, été, p. 18 à 24, http://www.statcan.gc.ca/pub/11-008-x/2005001/article/7033-fra.pdf (accessed October 1, 2009).

YEANDLE, Sue. 2005. *Older workers and work-life balance*, fondation Joseph Rowntree, 36 p., http://www.jrf.org.uk/sites/files/jrf/1859353444.pdf (consulté le 9 octobre 2009).

Les auteurs remercient Maud Rivard, Christopher Poole, David Coish, Alex Grey et John Rietschlin de leurs commentaires et suggestions.

Les points de vue exposés dans le présent article sont ceux des auteurs et ils ne correspondent pas nécessairement à l'opinion de Ressources humaines et Développement des compétences Canada.